



Gestor VS. Líder:

Eficácia e Eficiência

Para poder analisar esta questão há que definir previamente os conceitos de gestor e de líder. Ser gestor compreende uma actividade complexa que combina a coordenação de recursos humanos e financeiros de modo a alcançar os objectivos concretos da organização através do melhor aproveitamento possível dos recursos disponíveis. Um líder tem um carácter mais humano na medida em que pretende conquistar a confiança dos seus liderados para que estes percebam o que lhes é exigido e assim se busque a melhor forma de alcançar os objectivos. Assim, podemos aqui alinhar dois outros conceitos: a eficácia, que cabe ao gestor conseguir, e a eficiência que passa pelo papel da liderança. Com estes factos podemos concluir que realmente os conceitos abordam realidades diferentes, sendo por isso aspectos distintos e independentes.

Nesta linha de pensamento a conclusão a que se chega acerca da questão da hipótese de um gestor poder ser um líder, é que há a possibilidade de combinar estes dois aspectos. Se ser um gestor for considerado profissão, e ser um líder for uma opção então é claro o facto de que a combinação destes dois ângulos será o ideal, tal como a combinação adjunta de eficácia e eficiência. É óbvio também o facto de que, dado ao que está descrito acima, nem sempre um líder pode ser um gestor, pois o último precisa necessariamente de compreender capacidades técnicas que nem todos os líderes têm. No entanto também a partir disto podemos concluir que um gestor não consegue ser um líder se não compreender as capacidades conceptuais e/ ou humanas que precisa.

Na óptica da empresa podemos considerar que é mais vantajoso que tenha um gestor que seja um líder pois consegue ser eficaz e eficiente,

conseguindo combinar as capacidades técnicas, conceptuais, e humanas e dificilmente um líder se tornará um gestor. Estamos perante um facto que é um gestor poder aproximar-se das funções de um líder quando por exemplo para planear um evento cria uma lista de dúvidas que, no entanto, podem ser estudadas, esclarecidas e trabalhadas por forma a serem eliminadas, tornando-se eficaz e evitando ser apanhado desprevenido. Nesta situação podemos dizer que o gestor antecipa os acontecimentos, ou seja, vê mais à frente que todos os outros – conduzindo a gestão à liderança.

Sumarizando, para uma organização a combinação entre a liderança e a gestão é benéfica pois o facto de o gestor saber quais os objectivos que tem de atingir e ao mesmo tempo a melhor forma de o fazer, combinados com as capacidades de motivar, ensinar e ajudar os colaboradores a auto-desenvolverem-se, permite ultrapassar a barreira da visão do curto prazo do gestor e alcançar a visão de longo prazo de um líder – desta forma temos todas os componentes do sucesso.

Webgrafia

http://managementstudyguide.com/leader_versus_manager.htm

<http://cogir.blogspot.com/2007/11/lider-e-gestor-so-mesma-coisa.html>

<http://www.motivo.me/2011/05/19/gestor-vs-lider/>

<http://dinamicasecoaching.webnode.pt/lideran%C3%A7a/gestor-vs-lider/>

http://paginas.fe.up.pt/~contqf/qualifeup/UOI/documents/Docs_Workshops_Formacao/Manual%20de%20Lideranca%20e%20Gestao%20de%20Equipas.pdf

<http://www.ci.esapl.pt/jcms/materiais/Econ%20Gest/Gestao.PDF>

<http://dinamicasecoaching.webnode.pt/lideran%C3%A7a/gestor-vs-lider/>

Bibliografia

Blanchard, Ken, Liderança de alto nível: como criar e liderar organizações de alto desempenho, Techbooks, 2003